

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT  
INFAQ DAN SHADAQAH NAHDATUL ULAMA LAMPUNG**



**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar S1 Dalam Ilmu Dakwah**

**Oleh :**

**Yosan Alpandi  
NPM. 1341030045  
Jurusan : Manajemen Dakwah**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1439 H/2017 M**

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT  
INFAQ DAN SHADAQAH NAHDATUL ULAMA LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1  
Dalam Ilmu Dakwah

**Oleh**

**YOSAN ALPANDI**

**NPM : 1341030045**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**Pembimbing I : Dr. HasanMukmin, MA**

**Pembimbing II : Dr. Tontowi Jauhari, MM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1439 H/2017 M**

## **ABSTRAK**

### **PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH NAHDATUL ULAMA LAMPUNG**

**Oleh**

**Yosan Alpandi**

Setiap lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan setiap lembaga ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktivitas maupun kegiatan lembaga atau perusahaan. Amil masih tergolong sumber daya manusia atau tenaga kerja penyalur dana zakat kepada delapan golongan asnaf (mustahik) yang merupakan aset yang sangat berharga karena sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan termasuk pengelolaan zakat. Pengelolaan zakat yang saat ini mengalami perubahan dari paradigma tradisional menuju paradigma modern sesuai tuntunan perubahan zaman membutuhkan sumber daya manusia yang profesional demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Namun pembentukan sikap yang baik dan profesional serta sesuai dengan karakter Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) itu tidaklah mudah, karena setiap lembaga zakat memiliki upaya-upaya khusus untuk mewujudkan semua itu. Salah satunya dengan perencanaan sumber daya manusia guna merancang kebutuhan akan sumber daya yang profesional serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mewujudkan tujuan dari lembaga. Hal ini dilakukan untuk memberikan pelayanan terbaik demi loyalitas dan kepuasan mustahik dan muzaki pada setiap Lembaga Zakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan yang ada pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari objek penelitian yaitu : 13 orang pengurus LAZISNU Lampung terdiri dari 1 orang ketua, 1 orang direktur, 1 orang Sekretaris, 3 orang DPS, 1 orang manajer keuangan, 1 orang manajer fundraising, 1 orang staf devisi fundraising, 1

orang manajer media dan media komunikasi, 1 orang Staf divisi media dan komunikasi, 1 orang manajer program, 1 orang staf devisi program, 1 orang manajer admisnistrasi. Kemudian penulis mengambil sampel sebanyak enam orang diantaranya, 1 orang komisaris, 1 orang direktur/pimpinan, 1 orang manajer fundraising, 1 orang manajer media dan media komunikasi, 1 orang manajer program, 1 orang manajer administrasi.

Perencanaan sumber daya manusia yang ada pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh meliputi: perencanaan karakter tenaga kerja, perencanaan pasar tenaga kerja, perencanaan peningkatan kualitas tenaga kerja. Sedangkan motivasi pada lembaga terbangun dengan baik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung juga melaksanakan perencanaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja sekaligus produktivitas kerja sehingga lembaga tetap surfive dalam mencapai tujuan. Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan peramalan-peramalan sistem perencanaan yang digunakan adalah sistem suplai internal, yaitu proses mengaudit serta mengevaluasi kinerja karyawan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia pada LAZISNU Lampung adalah faktor perubahan demografi. Sedangkan motivasi kerja pada LAZISNU Lampung diberikan dengan cara menguatkan, mengarahkan, memelihara prilaku karyawan, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Motivasi yang ada pada dalam diri karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi intern. Sedangkan faktor motivasi eksternal yang yang berhasil menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada LAZISNU adalah kondisi lingkungan kerja yang baik dan tersedianya sarana-praserana yang mendukung.

**Kata kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja.**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

---

**Alamat : Jl. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 704030**

---

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan  
Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq  
Dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.

Nama : Yosan Alpandi

NPM : 1341030045

Jurusan : Manajemen Dakwah

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas  
Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN)  
Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hasan Mukmin, MA**  
**NIP. 196104211994031002**

**Dr. Tontowi Jauhari, MM**  
**NIP. 197009141997031002**

**Ketua Jurusan**  
**Manajemen Dakwah**

**Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag**  
**NIP. 197206161997032002**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

---

**Alamat : Jl. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 704030**

---

**PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan  
Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq  
Dan Shadaqah Nahdatul Ulama Lampung

Nama : Yosan Alpandi

NPM : 1341030045

Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
pada hari/tanggal: Kamis, 05 Oktober 2017

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua Sidang : H. Zamhariri. M.Sos.I (.....)

Sekretaris : M. Husaini, MT (.....)

Penguji I : Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Penguji II : Dr. Hasan Mukmin, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping : Dr. Tontowi Jauhari, MM (.....)

**MENGETAHUI**  
**Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si**  
**NIP.196104919900310024**

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Hasyr : 18).

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا ۚ وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ ۚ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Q.S. Al-Imran : 139).

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, ku persembahkan karya kecil ini kepada :

1. Ayahanda Abdul Rahman (Alm) dan Ibunda Nurmawati yang telah mencurahkan seluruh kasih dan sayangnya kepada penulis.
2. Kakak-kakak penulis, Jami'ah, Mahsofa Liyanti, Jian Haropis, Sirun Aтора, Ferry Wisjianto, Erik Yudistira, dan keponakan tersayang Adrian Fernando Alrasyid yang selalu memberikan senyuman dan dukungan, sehingga menambah kekuatan semangat penulis untuk menyelesaikan karya ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.



## **RIWAYAT HIDUP**

Yosan Alpandi dilahirkan pada hari Senin tanggal 14 Agustus 1994 di Desa Kuripan Kecamatan Tigadihaji Kabupaten Oku Selatan. Anak bungsu dari lima bersaudara dari pasangan Ibunda Nurmawati dan Ayahanda Abdurrahman (Alm). Pertama kali penulis mengikuti proses belajar mengajar di SDN 2 Desa Kuripan pada tahun 2001 lulus pada tahun 2007, melanjutkan di Pondok Pesantren Raudhatul ‘Ulum Desa Kuripan, lulus pada tahun 2010, melanjutkan di SMK Al-Fattah Tangerang lulus pada tahun 2013. Lalu melanjutkan studi di IAIN Raden Intan Lampung hingga sekarang.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah S.W.T dengan segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung” shalawat serta salam senantiasa disanjung agungkan atas nabi Muhammad S.A.W. keluarga dan sahabatnya juga para pengikut sunah-sunahnya. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai derajat Strata 1 Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan, hal ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mempunyai banyak harapan semoga skripsi ini dapat menjadi alat penunjang ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Terselesaikannya skripsi ini merupakan ikhtiar yang tak luput dari bantuan, dukungan dan bimbingan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

2. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak M. Husaini, MT. selaku sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hasan Mukmin, MA, dan Bapak Dr. Tontowi Jauhari, MM, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahannya.
4. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan pada penulis selama kuliah.
5. Kepada Komisaris, direktur, dan anggota pengurus LAZISNU Lampung yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada rekan-rekan seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2013 khususnya kelas MD A. Lebih khusus lagi kepada rekan kosan griya f sukarama yang telah melewati banyak hal bersama dengan penulis.

Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi amal ibadah disisi Allah SWT.

Bandar Lampung 05 Oktober 2017  
Penulis

**Yosan Alpandi**  
**NPM.1341030045**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Latar Belakang Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Kegunaan Penelitian .....	12
G. Tinjauan Pustaka .....	12
H. Metode Penelitian .....	14
I. Instrumen Pengumpulan Data .....	19
<b>BAB II PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA</b>	
A. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	26

1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	26
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	28
a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	28
b. Komponen-komponen Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	29
c. Peramalan sumber daya manusia .....	30
d. Faktor-faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	34
e. Teknik dan sistem perencanaan sumber daya manusia.....	38
f. Pentingnya perencanaan sumber daya manusia .....	40
B. Motivasi Kerja .....	41
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	41
2. Motif-motif .....	44
3. Siklus Motivasi .....	44
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	46
a. Faktor Intern.....	46
b. Faktor Ekstern .....	47
5. Teori Motivasi .....	49
6. Jenis-jenis Motivasi .....	52

### **BAB III LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQOH NAHDATUL ULAMA LAMPUNG**

A. Profil Lembaga LAZIS NU Lampung.....	56
1. Sejarah LAZIS NU Lampung .....	56
2. Visi dan Misi LAZIS NU Lampung .....	58
3. Struktur kepengurusan LAZIS NU Lampung.....	59
4. Sasaran yang dilakukan LAZIS NU Lampung .....	64
5. Tujuan LAZIS NU Lampung.....	64
6. Strategi LAZIS NU Lampung .....	64
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	65
1. Teknik dan sistem perencanaan sumber daya manusia .....	68

C. Motivasi Kerja Karyawan.....	69
1. Motivasi pada karyawan .....	72
<b>BAB IV PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQOH LAMPUNG</b>	
A. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	75
B. Motivasi Kerja .....	77
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

<b>1. Gambar Struktur Kepengurusan LAZISNU Lampung.....</b>	<b>60</b>
<b>2. Keterangan Jabatan dan Wewenang Stuktur</b>	
<b>    LAZISNU Lampung. ....</b>	<b>61</b>
<b>3. Proses Audit Manajemen ZIS, LAZISNU Lampung.....</b>	<b>62</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- 1. Daftar sampel**
- 2. Pedoman Interview**
- 3. Pedoman Dokumentasi**
- 4. Daftar Konsultasi**
- 5. Surat Keputusan Judul dan Penunjukan Pembimbing Skripsi**
- 6. Surat Keterangan Perubahan Judul**
- 7. Surat Rekomendasi Kesatuan Bangsa dan Politik**
- 8. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung**
- 9. Daftar Gambar dilokasi Penelitian**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam pembahasan dan memahami judul penelitian “**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQOH NAHDATUL ‘ULAMA LAMPUNG**”. Terlebih dahulu penulis akan menjelaskan definisi terkait judul tersebut.

Perencanaan adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapat hasil yang maksimal. Dalam hal ini perencanaan yang dimaksud adalah proses merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber

---

<sup>1</sup> Malaya S.P Haibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 2000), cet, ke-2, h. 5.

daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Perencanaan Sumber Daya Manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya itu. Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h.41, dikutip oleh Burhanuddin Yusuf. “Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah”, ( Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015), h. 42

yang dilakukan. Peralatan yang canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.<sup>3</sup>

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.<sup>5</sup> Dalam hal ini proses motivasi dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawannya agar memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di

---

<sup>3</sup> Malaya S.P Haibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), cet, ke-sepuluh, h. 244.

<sup>4</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta, PT RajaGrafindo, 2015) Cet ke-1, h. 263

<sup>5</sup>“pengertian Motivasi”, (Online), tersedia di: <http://117house.blogspot.com/2016/01/pengertian-motivasi-kerja.html>, tanggal 18 juni 2017 jam 13:32

artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Kinerja pegawai merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pegawai terkait dengan tugas apa yang di embannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas rutin pegawai adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas serta melaksanakan tanggung jawabnya.

Kesimpulan yang dapat dirumuskan bahwa sumber daya manusia adalah motor penggerak untuk kelangsungan sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia dapat dipastikan roda organisasi tidak akan berjalan. tanpa perencanaan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan rill akan pegawai baik sehubungan dengan perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Dimana perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk

---

<sup>6</sup>“Pengertian kerja”, (Online), tersedia di :<http://resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html>, tanggal 18 juni 2017 jam 13:30

melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya

Dengan demikian yang dimaksud dengan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung” adalah sebuah proses yang dilakukan oleh lembaga/organisasi dalam merencanakan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga lembaga memiliki karyawan yang bermotivasi kerja yang tinggi dalam mengelola dana zakat infaq dan shadaqoh yang mereka terima.

Agar penelitian ini dapat terarah dan tidak melebar, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah dengan menitikberatkan hanya pada perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada pada LAZISNU Lampung.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Sebuah organisasi merupakan institusi yang perlu melakukan perencanaan di segala bidang. Pentingnya perencanaan di segala bidang untuk memberikan pedoman terhadap langkah-langkah organisasi, agar dapat melakukan

aktivitas dan pencapaian tujuan secara terarah. Kebutuhan rencana Sumber Daya Manusia juga menjadi bagian penting di dalamnya. Perencanaan kebutuhan SDM sebagai arahan untuk tersusunnya sebuah rencana kebutuhan SDM yang realistis dan mendekati kenyataan.

2. Faktor penentu maju atau mundurnya sebuah organisasi salah satunya ditentukan oleh perencanaan sumber daya manusianya. Baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka panjang. Ini salah satu bukti bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan motivasi kerja yang baik pula.
3. Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas diirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Lampung.
4. Pembahasan tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan ini relevan dengan disiplin ilmu penulis dalam jurusan Manajemen Dakwah serta tersedianya literatur yang menunjang sebagai referensi kajian, serta data-data yang dibutuhkan tersedia sehingga tidak menyulitkan untuk mengadakan penelitian.

### C. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan setiap lembaga ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktivitas maupun kegiatan lembaga atau perusahaan.<sup>7</sup>

Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dibutuhkan baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Kebutuhan ini tentunya akan berubah sesuai dengan kondisi internal perusahaan maupun lingkungan eksternal. Oleh Karena itu, perencanaan SDM diperlukan untuk menganalisis, meramalkan dan mengantisipasi isu-isu dalam ketersediaan SDM sebelum menjadi permasalahan yang menghambat organisasi dalam mencapai tujuan

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu pegawai, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier.<sup>8</sup> Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan SDM yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

---

<sup>7</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004), cet-pertama, h. 6.

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 5.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Amil masih tergolong sumber daya manusia atau tenaga kerja penyalur dana zakat kepada delapan golongan asnaf (mustahik) yang merupakan aset yang sangat berharga karena sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan termasuk pengelolaan zakat. Pengelolaan zakat yang saat ini mengalami perubahan dari paradigma tradisional menuju paradigma modern sesuai tuntunan perubahan zaman membutuhkan sumber daya manusia yang professional demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera.

Oleh karena itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan pekerja yang professional dalam mengelola dana zakat yang diberikan muzakki kepada lembaga pengelola zakat.

Membayar zakat adalah dasar Islam yang ketiga, tanpa dasar ketiga itu bangunan Islam tidak akan berdiri tegak. Disamping itu, al-Qur'an dan as-



Sunnah tidak saja memastikan zakat tetapi juga memastikan arahan penggunaan dana zakat sebagaimana ditegaskan dalam al-Qur'an (surah at-taubah ayat 60).

﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۖ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ۝٦٠ ﴾

*Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana. (At-taubah :60)*

Lembaga Zakat Infaq Shadaqoh Nahdatul 'Ulama ini didirikan untuk mengurangi dan memberantas kemiskinan dengan jangka waktu yang tak terhingga dan ingin menjadi penghimpun dana terbesar di Provinsi Lampung.

Dengan majunya perkembangan zaman maka makin maraknya oknum-oknum dalam pengelola zis baik lembaga, kelompok, maupun individu , namun tak sembarang orang dapat mengelola ZIS dengan baik dan benar sesuai dengan syariat islam yang sudah di tetapkan dari sejak dulu, tidak hanya dalam mengelola dalam pembagian pun harus benar sesuai dengan ketentuan, dan tidak lupa dalam struktur organisasi kepinpinannya harus tepat sehingga dapat berjalan dengan baik sehingga lembaga tersebut dapat jalan dan berkembang. Oleh karna itu kami mengadakan observasi terhadap salah satu lembaga ZIS di lampung ialah LAZISNU Lampung

Sasaran LAZISNU Lampung ialah fakir dan miskin dengan bertujuan untuk untuk memberantas kemiskinan dengan jangka waktu yang tak terhingga khususnya di daerah Lampung dan ingin menjadi penghimpun dana LAZISNU yang terbesar di Lampung. Dengan menjalankan dan mengembangkan secara pesat LAZISNU Lampung dengan menggunakan strategi media online.

Strategi yang dilakukan oleh LAZISNU dalam mewujudkan visinya yaitu memberikan santunan kepada fakir agar mampu menghidupi kehidupannya, miskin agar mampu mandiri dalam menjalankan usaha dengan modal yang disalurkan LAZISNU dan kaum duafa, memberikan beasiswa kepada para pelajar yang kurang mampu dan membiayai sampai lulus sekolah .

Di tengah kebimbangan yang ada pada Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) mengenai sumber daya yang belum profesional, dalam hal ini Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul 'Ulama Lampung perlu mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermotivasi kerja yang tinggi, tentunya sesuai dengan karakteristik yang ada pada lembaga, agar Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) menjadi yang terbaik dalam meningkatkan mutu pelayanan.

Namun pembentukan sikap yang baik dan profesional serta sesuai dengan karakter Badan Amil Zakat (BAZ) atau Lembaga Amil Zakat (LAZ) itu tidaklah mudah, karena setiap lembaga zakat memiliki upaya-upaya khusus

untuk mewujudkan semua itu. Salah satunya dengan perencanaan sumber daya manusia guna merancang kebutuhan akan sumber daya yang professional serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mewujudkan tujuan dari lembaga. Hal ini dilakukan untuk memberikan pelayanan terbaik demi loyalitas dan kepuasan mustahik dan muzaki pada setiap Lembaga Zakat.

Atas dasar permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul ‘Ulama Lampung.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah penulis ungkapkan dilatar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul ‘Ulama Lampung ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan yang ada pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul ‘Ulama Lampung ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Pada umumnya setiap penelitian mempunyai tujuan penelitian demikian juga dengan penelitian ini, tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui

bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan yang ada pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

1. Teoritis : Dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa tambahan khasanah keilmuan dalam kajian masalah perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.
2. Praktis : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan tentang bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.

#### **G. Tinjauan Pustaka**

Skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Terpadu Ushuludin Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pengajar” Oleh Meiriza Yunata, NPM. 0741030004, jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Ilmu dan Komunikasi Insitut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2011.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas tenaga pengajar pada pondok pesantren terpadu ushuludin dan faktor pendukung serta penghambat dalam peningkatan kualitas tenaga pengajar.

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pondok pesantren terpadu ushuludin dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pengajar, pesantren mengadakan kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, seminar, diskusi dan lain sebagainya. Dalam mengoptimalkan kegiatan tersebut maka perencanaan SDM yang sangat berperan penting, agar setiap kegiatan dilakukan dapat terwujud dengan tujuan yang diinginkan yaitu tercapainya SDM tenaga pengajar professional dan berkualitas.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

Penelitian sebelumnya penulis menekankan fokus kajian terhadap peningkatan kualitas tenaga pengajar pada pondok pesantren terpadu ushuludin, sedangkan dalam penelitian ini fokus kajian pada perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada lembaga zakat.

## H. Metode Penelitian

Untuk mempermudah dalam proses penelitian dan memperoleh hasil data dan informasi yang valid. Maka dalam tulisan ini penulis akan menguraikan metode penelitian yang dipergunakan.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dilingkungan masyarakat tertentu, baik lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi kemasyarakatan (social) maupun lembaga-lembaga pemerintah.<sup>9</sup> Adapun data yang dibutuhkan adalah data yang berkenaan atau yang mencakup dengan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan, menggambarkan variable-variable masa lalu dan sekarang (sedang terjadi).<sup>10</sup> Menurut Koentjoroningrat penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat atau

---

<sup>9</sup> Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press, 2003), Cek Ke-10 h. 31

<sup>10</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Research. Op.Cit.* hlm. 31

individu, keadaan, gejala-gejala atau kelompok tertentu untuk melakukan hubungan tertentu antara suatu gejala yang ada di masyarakat.<sup>11</sup>

Penulis dalam penelitian ini menggambarkan data-data yang ada di lapangan dan dianalisis untuk mendapatkan penjelasan tentang perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.

## **b. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu peneliti berupaya menghimpun mengolah dan menganalisis data secara kualitatif. Maksudnya melakukan suatu pendekatan investigasi, peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang ditempat penelitian.<sup>12</sup>

Secara terminologi menurut Baydan dan Taylor penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat

---

<sup>11</sup> Koentjoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1985, hlm. 32

<sup>12</sup> Budiyanto, *Manajemen Pemasaran Konveksi Rosalina Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Di Bandar Lampung*. Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung, (Bandar Lampung: 2013), h. 11

diamati.<sup>13</sup> Pada penelitian kualitatif memerlukan identifikasi partisipan dan tempat berdasar kemampuan masyarakat, serta memberi informasi yang mendalam berkaitan tentang penelitian ini, dalam penelitian kualitatif diperlukan izin akses mendalam ke partisipan dan tempat namun dalam penelitian ini tidak membatasi pandangan partisipan.

Berdasarkan pengertian diatas penggunaan metode kualitatif sangatlah tepat untuk mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena metode kualitatif dikembangkan untuk mengkaji manusia dalam kasus-kasus tertentu. Dilakukan dengan mendengar pandangan partisipan terkait terhadap persepsi terhadap fenomena yang akan diteliti secara holistik yakni dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata untuk menggali data dan informasi yang dibutuhkan.

## **2. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Sebuah penelitian sosial disebutkan bahwa unit analisis menunjukan siapa yang mempunyai karakteristik yang akan diteliti. Karakteristik yang dimaksud adalah variabel yang menjadi perhatian dalam peneliti. Unit

---

<sup>13</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT. Remaja Posdakarya,2013), h.4



analisis penelitian umumnya adalah orang sebagai individu seperti kelompok, keluarga, desa dan kota. Dalam hal ini populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.<sup>14</sup>

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari objek penelitian yaitu : 13 orang pengurus LAZIS NU Lampung terdiri dari 1 orang ketua/komisaris, 1 orang direktur, 3 orang DPS, 1 orang manajer keuangan, 1 orang manajer fundraising, 1 orang staf divisi fundraising, 1 orang manajer media dan media komunikasi, 1 orang Staf divisi media dan komunikasi, 1 orang manajer program, 1 orang staf divisi program, 1 orang manajer administrasi.

## **b. Sampel**

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dari suatu penelitian, dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili dari seluruh populasi.<sup>15</sup> Sampel juga dapat diartikan sebagai sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diteliti.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 102.

<sup>15</sup> *Ibid*, h.114.

<sup>16</sup> Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Cet. Pertama, Ed. Pertama. h 81.

Metode yang digunakan dalam sample ini adalah *snowball sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka penulis mencari orang lain yang dianggap lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh orang sebelumnya.<sup>17</sup> Berdasarkan penjelasan diatas, maka ditetapkan kriteria atau ciri-ciri dari populasi yang di jadikan sampel adalah :

Kriteria atau ciri-ciri sampel yang dibutuhkan oleh penulis adalah mereka yang setiap harinya mudah untuk ditemui dan mereka yang penulis anggap lebih tahu dengan permasalahan yang ada sehingga memudahkan penulis dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Dengan demikian sampel yang penulis temukan dilapangan adalah sebanyak enam orang, yaitu :

- 1) Ketua/komisaris Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung : Suryani M Nur
- 2) Direktur utama Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung : Didi Wahyudi, S.Pd

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2012), h. 85.

- 3) Empat orang karyawan devisi kepengurusan Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung diantaranya :
- a) Manajer Fundraising: M.Abdurrahman Zakiy
  - b) Manajer media dan media komunkasi: Sulis Sugianto
  - c) Manajer program : Arinto prabowo, S. T
  - d) Manajer Administrasi : Nurdin Muhayat

## **I. Instrumen Pengumpulan Data**

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan, maka penulis mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

### **1. Observasi**

Observasi adalah proses pengumpulan informasi dengan cara mengamati orang atau tempat di lokasi riset, observasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian, tidak hanya terbatas pada pengamatan saja melainkan juga pencatatan guna memperoleh data-data yang lebih konkret dan jelas.<sup>18</sup> Observasi juga merupakan alat pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan atau mengindrakan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau prilaku.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Ahsannudin Mudi, *Profesional Sosiologi*, (Jakarta: Mendiata, 2004), h. 44.

<sup>19</sup> Sunapiyah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 52

Metode pengumpulan data observasi yang peneliti gunakan adalah observasi nonpartisipan. Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.<sup>20</sup>

Metode observasi ini digunakan untuk menggali data terkait pengamatan penulis terhadap perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada lembaga amil zakat infaq dan shadaqoh nahdatul ulama lampung.

## **2. Interview**

Interview atau wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pencari informasi atau pengumpul data (peneliti) dengan narasumber. Menurut Kartini Kartono, interview merupakan proses kegiatan tanya jawab secara lisan dari dua orang atau lebih dengan berhadapan secara fisik atau langsung.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 145

<sup>21</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Cet. VII*, (Bandung: Masdar Maju, 1996), h. 32.

Jenis interview yang penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin yang merupakan kombinasi antara interview bebas dan terpimpin. Dalam melaksanakan interview, pewawancara menggunakan pedoman yang merupakan garis besar terkait dengan hal-hal yang akan ditanyakan. Selanjutnya, cara bagaimana pertanyaan itu diajukan dan teknis wawancara diserahkan kepada kebijakan pewawancara.

Penulis melakukan interview kepada sampel penelitian untuk menggali data yang akurat. Interview yang penulis lakukan kepada sample penelitian diantaranya ; bagaimana perencanaan sumber daya manusia pada lembaga ini, dan bagaimana motivasi kerja yang ada pada lembaga amil zakat infaq dan shadaqoh nahdatul ulama lampung ini.

### **3. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen tertulis, laporan dan surat-surat resmi.<sup>22</sup> Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi tertulis. Dokumentasi bentuk teks terdiri dari catatan pribadi maupun publik. Dokumen publik dapat mencakup memo resmi, catatan dalam wilayah publik dan arsip dalam perpustakaan, majalah, koran, dokumen

---

<sup>22</sup> Husaini Ustman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.73.

projek. dan lain-lain. Dokumen pribadi dapat mencakup diaries, surat, catatan pribadi, jurnal personal, foto keadaan objek yang diteliti, email dan lain-lain.

Peneliti juga harus hati-hati dalam memilih dokumen yang hendak dijadikan sumber penelitian karena tulisan serinngkali tidak sistematis (dokumen pribadi), tidak akurat, ditulis dalam masa dan untuk tujuan tertentu sehingga perlu rekonstruksi. dokumentasi juga berarti keterampilan dalam menemukan, menangani dan merinci bibliografi (sumber-sumber) dan merawat catatan-catatan yang mengklarifikasinya.<sup>23</sup>

Dalam memanfaatkan dokumen sebagai data dalam penelitian ini tidak keseluruhan isi dokumen dimasukkan secara tertulis. Akan tetapi, diambil pokok-pokok isi yang dianggap perlu sedangkan lainnya digunakan sebagai data penunjang dalam analisa. Dokumentasi dalam hal ini adalah data tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung.

---

<sup>23</sup> Basri Ms, *Metodologi Penelitian Sejarah ( Pendekatan , Teori Dan Praktik )*, ( Jakarta, Restu Agung, 1997), h.63.

#### 4. Analisis Data

Setelah data terkumpul sesuai kebutuhan baik data dari interview, observasi dan dokumentasi, kemudian data-data tersebut diolah sebagai laporan. Setelah data yang diperlukan terkumpul selanjutnya data tersebut dianalisa menguraikan hasil penelitian secara rinci apa adanya. Dengan demikian akan terlihat kesesuaian ideal dalam teori dan kenyataan di lapangan (penelitian) selanjutnya dengan diketahui adanya perbedaan-perbedaan tersebut dijadikan landasan dalam melakukan analisa.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Prinsip utama dalam analisa data adalah bagaimana menjadikan data atau informasi yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk uraian dan sekaligus memberikan makna atau interpretasi sehingga informasi tersebut memiliki signifikan ilmiah atau teoritis.<sup>24</sup>

Penulis menggunakan analisis data kualitatif, adapun hal-hal yang terdapat dalam analisis kualitatif, akan muncul data terwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka. Menurut Matthew B. Miles dan A. Michael

---

<sup>24</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.98.

Huberman, bahwa analisa terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu:

**a. Reduksi Data**

Reduksi data yang diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

**b. Penyajian data**

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian maka dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan, lebih baik menganalisis ataukah mengambil tindakan, berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut.

**c. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi**

Kegiatan analisis yang ketiga yang paling penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran



kembali yang melintas dalam pemikiran menganalisis selama dia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan makan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran diantara teman sejawat untuk mengembangkan “kesepakatan intersubyektif”, atau upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Pada tahap ini peneliti melakukan pengkajian dengan simpulan yang telah diambil dengan data pembandingan teori tertentu. Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI-Press.1992), Cet. 1, h. 16

## **BAB II**

### **PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA**

#### **A. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Ia merupakan aset termahal dan terpenting. Ibaratnya manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.<sup>1</sup>

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi.

---

<sup>1</sup> M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009). Edisi 1 Cet ke-2, h, 187

Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, maka organisasi tersebut harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta, PT RajaGrafindo, 2015) Cet ke-1, h. 24

<sup>3</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2016). Cet ke-3 h. 186

## **2. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengidentifikasian persoalan-persoalan, ancaman-ancaman, dan peluang-peluang dalam organisasi dan lingkungan organisasi.<sup>4</sup>

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009), Cet ke- 1, h. 33

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009), Cet ke-9, h. 4

## **b. Komponen-komponen Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu tujuan, perencanaan organisasi, pengauditan sumber daya manusia, dan peramalan sumber daya manusia.<sup>6</sup>

### **1) Tujuan**

Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan atau organisasi pada masa datang.

### **2) Perencanaan Organisasi**

Perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Perencanaan organisasi merupakan hal yang organik, pendekatan proses yang berorientasi pada perubahan organisasi dan efektivitas manajemen.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 5

### 3) Pengauditan Sumber Daya Manusia

Pengauditan adalah suatu proses intensif, penyelidikan, penganalisaan, dan perbandingan informasi yang ada dengan norma standar yang berlaku. Pengauditan sumber daya manusia meliputi penelusuran secara normal dan sistematis mengenai efektivitas program kepegawaian, program analisis jabatan, penarikan pegawai, testing, pelatihan dan pengembangan manajemen, promosi jabatan, transfer, hubungan kerja, sikap kerja, penyuluhan pegawai, dan penelitian pegawai.

#### **c. Peramalan Sumber Daya Manusia**

Dalam pengembangannya, organisasi akan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai, baik jumlah maupun kualitasnya. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia akan membantu manajer dalam menentukan jumlah dan jenis kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang. Hasilnya akan dijadikan dasar untuk penarikan karyawan baru.

Karyawan yang berlebihan akan dapat membuat sebagian karyawan tidak optimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan pemborosan biaya karena harus membayar gaji atau upah atas kelebihan jumlah sumber daya manusi, demikian sebaliknya, jumlah karyawan yang terlalu sedikit atau tidak mencukupi akan berakibat pada pekerjaan tidak sesuai dengan

keinginan. Atas dasar ini, penarikan dilakukan sesuai dengan sumber daya manusia.

Aspek lain, karyawan baru yang akan ditarik harus juga sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Jenis sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan menentukan hasil pekerjaan, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Tentu sumber daya manusia yang berkualitas akan membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan pesaingnya.

Perencanaan sumber daya manusia di sini : apakah tersedia sejumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan di pasar sumber daya manusia. Tentu kalau tersedia, kegiatan berikutnya akan dilaksanakan perekrutan sebanyak dan sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Suatu strategi yang mungkin diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang efektif adalah menentukan metode penarikan dan seleksi yang tepat.

Persoalan yang lebih sulit dihadapi organisasi jika tidak tersedia jumlah yang cukup dan tidak sesuai dengan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan di pasar. Suatu tindakan yang mungkin dilakukan adalah melalui kerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan yang dipercaya dapat menyediakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan.

### **1) Metode-Metode Meramalkan Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Beberapa metode yang dapat digunakan dalam melakukan peramalan berkaitan dengan penyusunan perencanaan SDM, seperti :

#### **a) Teknik delphi**

Teknik ini menggunakan keahlian sekelompok orang (biasanya manajer). Para perencana di departemen SDM dalam hal ini berfungsi sebagai penengah, menyimpulkan berbagai pendapat dan melaporkan kesimpulan-kesimpulan dari pendapat-pendapat sekelompok orang tersebut kepada para ahli. Laporan ini kemudian dikaji ulang dengan cara mensurvei ulang. Kegiatan-kegiatan ini diulang sampai para ahli mencapai consensus (biasanya empat sampai lima kali survei sudah cukup).

#### **b) Ekstrapolasi**

Teknik ekstrapolasi ini mendasarkan diri pada tingkat perubahan atau kecenderungan pada masa lalu untuk membuat proyeksi dimasa yang akan datang. Penggunaan teknik ekstrapolasi berangkat dari pemikiran bahwa kehidupan organisasi merupakan suatu yang berulang (kontinum). Teknik ini akan mempunyai keabsahan (Validitasi) yang tinggi bila menggunakan asumsi Cateris



Paribus. Artinya faktor-faktor lain diasumsikan tidak berubah merupakan kelemahan dari teknik ini. Pada kenyataannya kondisi atau lingkungan selalu berubah. Dengan demikian teknik ini hanya dapat digunakan untuk perencanaan SDM jangka pendek. Sedangkan perencanaan SDM jangka panjang, teknik ini tidak berlaku. Contoh teknik ekstrapolasi : Bila rata-rata dua karyawan diterima setiap bulan dibagian produksi selama dua tahun yang lalu, maka berarti ada 24 karyawan yang akan diterima oleh bagian produksi untuk satu tahun mendatang. Asumsi teknik ini adalah, penyebab permintaan sama dari waktu ke waktu.

c) Indeksasi

Indeksasi adalah teknik estimasi kebutuhan SDM di masa yang akan datang dengan menandai tingkat perkembangan karyawan dengan indeks. Teknik indeksasi berangkat dari asumsi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan atas tenaga kerja baik yang bersifat eksternal maupun internal berada pada kondisi konstan. Sebagaimana halnya dengan teknik ekstrapolasi, teknik ini juga hanya berguna untuk perencanaan jangka panjang. Contoh klasik teknik ini : rasio antara karyawan produksi dengan hasil penjualan. Sebagai contoh, para perencana bisa menyimpulkan bahwa setiap

sepuluh juta rupiah kenaikan penjualan, departemen produksi memerlukan satu tambahan karyawan baru. teknik ini mengasumsikan penyebab-penyebab permintaan tetap sama dari waktu ke waktu.

d) Analisis statistik

Berbeda dengan teknik ekstrapolasi dan teknik indeksasi, teknik ini digunakan untuk perencanaan SDM jangka panjang. Teknik ini lebih rumit dari indeksasi maupun ekstrapolasi, namun hasilnya lebih akurat untuk jangka panjang karena teknik ini mempertimbangkan perubahan bergesarnya tuntutan terhadap kebutuhan SDM. Analisis statistik yang dikenal umum adalah regresi dan korelasi.<sup>7</sup>

**d. Faktor-faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Berikut akan dikemukakan faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan Sumber Daya Manusia, yakni : perubahan demografi,

---

<sup>7</sup> Peramalan Sumber Daya Manusia, tersedia di (Online) : <http://tsaninurikhsan.blogspot.co.id/2016/01/perencanaan-pengadaan-peramalan-sumber-daya-manusia.html>, (16 maret 2017, 01:11)

perubahan ekonomi, perubahan teknologi, perubahan peraturan, perubahan karier dan pekerjaan.<sup>8</sup>

### 1) Perubahan Demografi

Yang terpenting adalah kesadaran bahwa perubahan yang mendasar sedang berlangsung dalam komposisi populasi dan berakibat terhadap tenaga kerja. Kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk menemukan kebutuhan SDM-nya tergantung pada tersedianya kecakapan. Sebab setiap SDM yang lahir pada era mendatang, sangat penting untuk dijadikan informasi kependudukan yang perlu di analisis. Beberapa faktor demografi yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia:

- a) Jumlah Penduduk.
- b) Perluasan tenaga kerja.
- c) Tenaga kerja perempuan.
- d) Tingkat pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja.

### 2) Perubahan Ekonomi

Tanpa perbaikan produktivitas dan perekonomian yang kuat, sangat sulit untuk mengendalikan inflasi dan bersaing di pasar dunia

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia (dari teori ke Praktik)*, (jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), Ed ke-2 cet ke-4, h. 36-38

secara efektif. Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas termasuk perubahan dalam teknologi, perubahan kualitas tenaga kerja, perubahan upah dan permintaan pasar.

### 3) Perubahan teknologi

Pengembangan dan penerapan teknologi baru berpengaruh besar terhadap praktik organisasi dan manajemen. Pengembangan teknologi canggih dibidang produksi dan transportasi, komunikasi, dan komputer telah membawa perubahan terhadap fungsi organisasi. Dengan perubahan teknologi mungkin juga menyebabkan keterasingan di antara karyawan, ketertinggalan pengetahuan dan keterampilan, dan kesulitan penyesuaian terhadap proses baru dalam organisasi.

### 4) Kondisi Peraturan dan Perundang-undangan

Praktik manajemen SDM semakin dipengaruhi oleh hukum. Undang-undang diskriminasi kerja mempunyai hambatan yang besar terhadap kebutuhan perencanaan SDM. Demikian pula peraturan perpajakan negara federal, undang-undang perburuhan, undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja, semuanya memengaruhi dunia Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 5) Perubahan Perilaku Terhadap Karier dan Pekerjaan

Pekerjaan dalam komposisi demografi tenaga kerja kita mengalami perubahan dalam ekonomi, teknologi dan perubahan terhadap kondisi perubahan dalam ekonomi, teknologi dan perubahan terhadap kondisi peraturan perundang-undangan, diikuti dengan perubahan sikap tenaga kerja. Dalam kenyataannya, kebanyakan peraturan yang mempengaruhi SDM bersentuhan dengan perubahan perilaku terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa pada dasarnya setiap manusia, dan demikian pula perusahaan pasti diawali dengan perencanaan dalam memulai kegiatannya. Tidak ada manusia, perusahaan, pemerintah, atau organisasi apa pun yang tidak memiliki perencanaan, dengan demikian semakin disadari betapa pentingnya perencanaan sumber daya manusia bagi perusahaan atau organisasi.

#### **e. Teknik dan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Teknik-teknik perencanaan SDM terbagi atas dua, yaitu secara nonilmiah dan ilmiah.<sup>9</sup>

Teknik nonilmiah, diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi dan perkiraan-perkiraan perencanaannya saja. Perencanaan SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas SDM tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya, akan timbul mismanajemen dan pemborosan yang akhirnya akan merugikan perusahaan.

Sedangkan teknik ilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan peramalan-peramalan, dan perencanaan yang baik. Perencanaan SDM semacam ini risikonya relatif kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Sistem perencanaan SDM pada dasarnya meliputi perkiraan (estimasi) permintaan/ kebutuhan dan penawaran/ penyediaan SDM. Estimasi permintaan SDM dapat dibagi menjadi dua cara, yaitu:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op Cit*, h. 70

<sup>10</sup> Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit*, h. 55

### 1) Estimasi suplai internal

Hal ini dilakukan untuk menghitung karyawan yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan mereka. Informasi ini menugaskan pada karyawan tertentu untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan diwaktu yang akan datang. Evaluasi penilaian kerja menjadi pertimbangan dalam mempromosikan karyawan yang berasal dari internal perusahaan atau organisasi untuk menduduki posisi-posisi yang ada.

### 2) Estimasi suplai eksternal

Tidak setiap lowongan yang dipenuhi terdapat langsung persediaan SDM yang ada di internal perusahaan, sehingga membutuhkan tambahan dari eksternal. Kebutuhan SDM yang harus dipenuhi dari sumber suplai eksternal dapat diperoleh dengan menganalisis pasar tenaga kerja. Selain perlu pula memperhatikan trend kondisi kependudukan dan sikap masyarakat terhadap perusahaan atau organisasi lainnya.

#### **f. Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu kepentingan individu, kepentingan perusahaan/organisasi, dan kepentingan nasional.

##### **1) Tingkat Perorangan**

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu karena perencanaan dapat membantu meningkatkan ketrampilan. Kepuasan individu dapat lebih mudah dicapai melalui perencanaan karier yang terarah.

##### **2) Tingkat Perusahaan**

Organisasi atau lembaga menggunakan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam jangka panjang. Organisasi harus merekrut tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk dipekerjakan sehingga dapat bekerja secara produktif.

##### **3) Tingkat Nasional**

Masalah sumber daya manusia ditingkat nasional terkait dengan jumlah, komposisi, keragaman, dan angkatan kerja yang ada pada suatu Negara. Teknologi yang sangat berperan dalam industri akhir-akhir ini sangat



membutuhkan sumber daya manusia yang lebih terampil dalam bidang iptek, manajerial dan inovatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Sangat perlu disiapkan sumber daya-sumber daya yang berkualitas dan unggul untuk memenuhi kebutuhan yang meningkat untuk produktivitas yang lebih baik dan tanggung jawab sosial yang tinggi.<sup>11</sup>

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang daya penggerak kamauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>12</sup>

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dimaksudkan sebagai desakan yang

---

<sup>11</sup> Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit*, h. 38

<sup>12</sup> Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit*, h. 263

alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Proses motivasi terdiri dari tahapan proses, yaitu :<sup>13</sup>

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhan.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk

---

<sup>13</sup> *Ibid.* h. 264-265

memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.<sup>14</sup>

Motivasi datang dari dalam diri manusia, karenanya pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.<sup>15</sup>

Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013), Edisi ke-3, Cet ke-7, h. 380

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 385

## **2. Motif-motif**

Manusia bukan saja menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu, tetapi keinginan mereka untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Motif-motif kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seorang individu.

Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu. Pada intinya dapat dikatakan, bahwa motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan merupakan penyebab terjadinya tindakan-tindakan yang mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu.<sup>16</sup>

## **3. Siklus Motivasi**

Dalam arti sistem, motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

---

<sup>16</sup> Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2011), Cet Ke-6, h. 33

### 1) Kebutuhan

Suatu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Dalam arti homeostatis, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan psikologis atau psikologis.

### 2) Dorongan

Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk. Mirip penggunaan istilah *Hull*, dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan dorongan energi ke arah tujuan penyelesaian.

### 3) Tujuan

Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akan cenderung mengembalikan keseimbangan psikologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2016), h. 173

#### **4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor inter dan ekstern yang berasal dari karyawan.<sup>18</sup>

##### **a. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain:

###### **1) Keinginan untuk hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

###### **2) Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

---

<sup>18</sup> Edy Sutrisno, Op Cit, h. 116-119

### 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki.

### 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan atau organisasi tempat kerja dihargai oleh masyarakat

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi para karyawan.

## **b. Faktor ektern**

Faktor ektern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

### 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih serta bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan atau organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman bagi para karyawan.

### 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri sendiri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan atau organisasi untuk mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik.

### 3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan



demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

#### 4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan atau organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 5. Teori Motivasi

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu : teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana memotivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan.

#### a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada

diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.<sup>19</sup>

Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.<sup>20</sup>

#### b. Teori Proses

Teori proses bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku.<sup>21</sup>

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab “ bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses

---

<sup>19</sup> Burhanuddin Yusuf, *Op Cit*, h. 266

<sup>20</sup> Malayu S.P Haibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2014), Cet ke-8, h. 103

<sup>21</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op Cit*, h. 846

“sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Teori motivasi proses ini dikenal atas :

#### 1) Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa “kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaannya itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu.”

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan tersebut.

#### 2) Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan memengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif,

bukan karena suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan penilaian yang objektif dan adil.<sup>22</sup>

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang objektif dan adil.

### 3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.<sup>23</sup>

## 6. Jenis-jenis Motivasi

### a. Motivasi positif

Apabila seorang pimpinan diberikan penjelasan tentang falsafah motivasi positif, biasanya akan meminta bukti konkret dan contohnya. Penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat

---

<sup>22</sup> Edy Sutrisno, *Op, Cit.* h. 142

<sup>23</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op Cit*, h. 116

kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok.

#### 1) Penghargaan Terhadap Pekerjaan

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

#### 2) Komunikasi dan Informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini banyak diabaikan oleh para manajer dalam praktik sehari-hari. Pada umumnya manajer cenderung berfikir hanya tentang imbalan atau uang yang pantas diberikan kepada karyawan. Pemberian informasi yang jelas juga akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip, desas-desus dan sebagainya.

### 3) Persaingan, Partisipasi, dan Kebanggaan

Pada umumnya, setiap orang ingin bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh manajer pimpinan dengan memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik karena banyaknya sumbangan pemikiran, adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan.

Sedangkan kebanggaan disini sebagai alat motivasi dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Memberikan tantangan yang wajar serta keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi para karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2005) Ed ke-1, Cet ke-2, h. 469

#### b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>25</sup>

Dalam praktik jenis motivasi positif dan negatif sering digunakan manajer dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

---

<sup>25</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Op Cit, h. 99

### **BAB III**

## **LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH NAHDATUL ULAMA LAMPUNG**

### **A. Profil Lembaga LAZIS NU Lampung**

#### **1. Sejarah Singkat Lazis Nu Lampung**

Cikal bakal berdirinya Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdhatul Ulama (LAZIS NU) berawal dari tahun 2015, dimana gedung pertama LAZISNU berada di sekitar Rumah Sakit Umum Urip Sumoharjo. Namun pada masa itu LAZISNU belum mendapatkan SK Kementerian Agama sehingga sempat vakum selama 4 bulan, setelah beberapa saat vakum akibat beberapa kendala dan permasalahan, Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh NU (Lazisnu) Lampung kini mulai aktif kembali begitu ditegaskan General Manager Lazisnu Lampung, Didi Wahyudi.

Didi Wahyudi menyatakan, pihaknya akan serius menjalankan mandat umat dalam upaya merintis kembali lembaga amil yang lama vakum. “Terhitung sejak bulan februari pembenahan sistem kerja, administrasi dan media menjadi fokus tersendiri internal manajemen Lazisnu. Nantinya diharapkan Lazisnu ini bisa berkiprah serta mempunyai eksistensi dan reputasi



yang bagus dengan mengutamakan kaidah keagamaan,” katanya. Diketahui bahwa Lazisnu Lampung diresmikan pada tahun 2015 lalu. Namun setelah itu mengalami kevakuman terkait dengan masalah system dan manajemen.

Akan tetapi kini lembaga yang berada dibawah naungan PWNU Lampung tersebut sudah aktif kembali dan siap menampung dan menyalurkan zakat, infaq atau shadaqah dari para hartawan kepada golongan yang berhak. Diharapkan dengan aktifnya lembaga lazisnu tersebut nantinya masyarakat atau warga NU yang memiliki kelebihan rizki dapat menyalurkan zakat mal, infaq atau shadaqahnya melalui LAZISNU.

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZIS NU) mempunyai Visi sebagai lembaga pengelola dana masyarakat (zakat, infak, sedekah,) yang di dayagunakan secara amanah dan profesional untuk kesejahteraan umat. Legalitas Lembaga Lazis NU meliputi; SK Kementerian Agama Nomor 255 Tahun 2016, tertanggal 26 Mei 2016 sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) Skala Nasional, kemudian SK PBNU Nomor 022/Lazisnu/V/2016 tertanggal 28 Mei 2016 tentang pemberian izin kepada Lazis NU Cabang Provinsi Lampung, terakhir SK PW Lazis NU Provinsi Lampung nomor 002/Lazisnu/SK-PW/V/1437.2016 tentang pengangkatan personalia manajemen Lazis NU Masa Khidmat 2016-2021, tertanggal 31 Mei 2016.

Badan Amil Zakat Nasional (Baznas), Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) dan Pimpinan Pusat Muhamadiyah menandatangani kesepakatan bersama untuk menjadikan tahun 2016 menjadi Tahun Kebangkitan Zakat Indonesia. Tiga pihak ini sepakat dalam menangani dan menyalurkan dana umat dengan melakukan optimalisasi zakat. Demikian disampaikan oleh Direktur Pengumpulan Zakat Baznas Mohd Nasir Tajan saat menyampaikan materi dalam kegiatan Rapat Kordinasi Nasional (Rakornas) NU Care-Lazisnu yang digelar di Grand Cempaka Hotel, Jakarta. Jum'at (27/5).“Dua hari yang lalu Baznas, PBNU, PP Muhamadiyah menandatangani kesepakatan bahwa tahun 2016 ini adalah tahun kebangkitan zakat Indonesia,” tegasnya di hadapan para pengurus Lazisnu se-Indonesia. Melalui zakat, masalah kemiskinan yang melanda umat Islam di Indonesia bisa teratasi atau minimal bisa meningkat dari yang tadinya di bawah garis kemiskinan menjadi di atas garis kemiskinan sehingga kesejahteraan umat dapat terwujud.

## **2. Visi Dan Misi Lazis Nu**

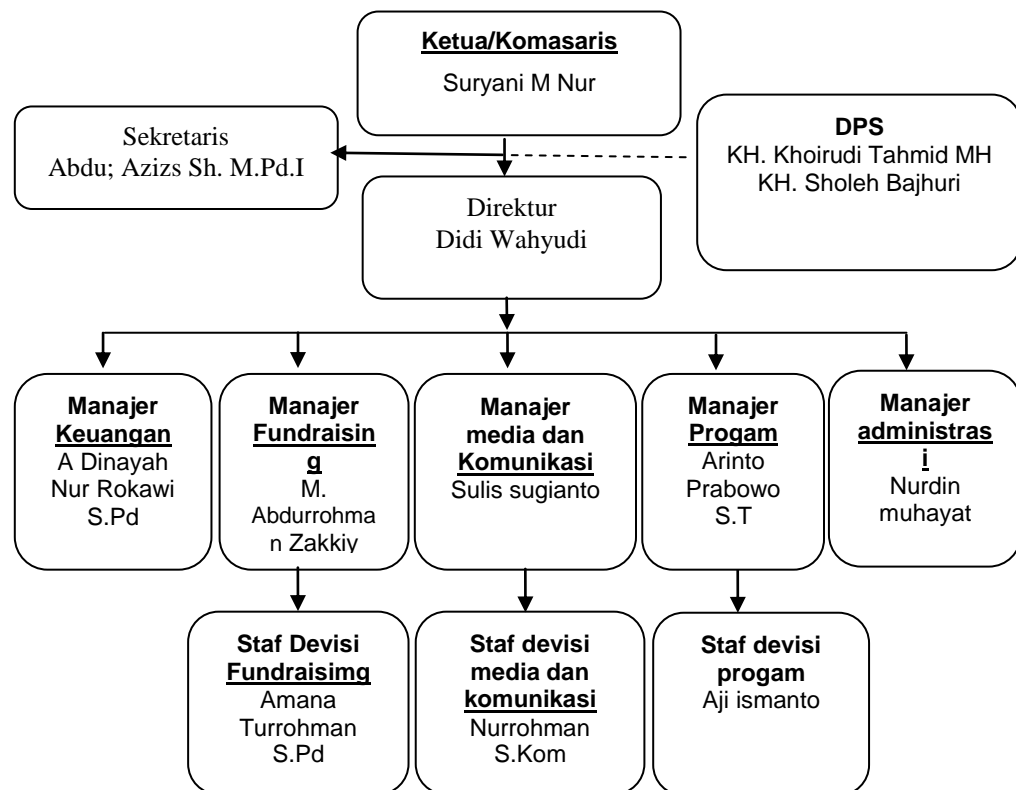
### **a. Visi:**

- 1) Bertekad sebagai lembaga pengelola dana masyarakat (zakat, infaq, shadaqah) yang didayagunakan secara amanah dan profesional untuk kesejahteraan dan kemandirian umat serta menjadi Lembaga Zakat terbaik di Lampung pada tahun 2019.

b. Misi:

- 1) Mendorong tumbuhnya kesadaran masyarakat untuk mengeluarkan zakat, infaq, dan sedekah dengan rutin dan tepat .
- 2) Menghimpun dan mendayagunakan dana ZIS secara profesional, transparan tepat guna dan tepat sasaran
- 3) Menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat guna mengatasi probleme kemiskinan, pengangguran dan minimnya aspek pendidikan yang layak.

### 3. Struktur Kepengurusan LAZISNU Lampung



**Tabel 01**  
**Garis Wewenang Kepengurusan**

—————→ : Garis tugas, wewenang dan tanggung jawab  
----- : Garis Koordinatif

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tugas</b>
Didi Wahyudi, S.Pd	Direktur	Bertugas sebagai menjalankan lembaga tersebut dan mengatur LAZISNU lampung.
A. Dinayah Nur Rokawie, S.Pd	Manajer keuangan	Sebagai mengatur dana yang telah masuk maupun keluar
M.Abdurrahman Zakkiy	Manajer pundraising	Sebagai pengatur mepromosikan LAZISNU Lampung
Amana Turrohman, S.Pd	Staf Divisi Fundraising	Sebagai pelaksana dan membantu program promosi LAZISNU Lampung.
Sulis Sugianto	Manajer media dan komunkasi	Sebagai pengelola komunikasi informasi yang ada di LAZISNU Lampung.
Nurrochman S.Kom	Staf divisi media dan komunikasi	Menjalankan dan mengembangkan informasi yang ada LAZISNU Lampung.
Arinto Prabowo, S. T	Manajer program	mengatur dan memilah milih program yang akan di jalankan di LAZISNU Lampung.
Aji Ismanto	Staf divisi Program	Menjalankan program-program dan mengembangkan program di

		LAZISNU Lampung.
Nurdin Muhayat	Manajer Administrasi	Mengatur, menerima, ZIS yang ada di LAZISNU

Tabel 02

## Proses Audit Manajemen Zis, Lazis Nu Lampung

No	Aspek Perencanaan	Program yang dibuat	Rill Pelaksanaan Program
1	Sasaran Badan/Lembaga ZIS	1. Fakir 2. miskin 3. kaum duafa	Sudah Tercapai
2	Tujuan Badan/Lembaga ZIS	1. Untuk memberantas kemiskinan dalam jangka waktu yang tak terhingga khususnya di daerah lampung. 2. Ingin menjadi penghimpun dana LAZISNU yang terbesar dilampung	Sedang dalam pengembangan untuk tercapai tujuan tersebut
3	Strategi Badan/Lembaga ZIS	1. Dengan bermitra usaha 2. Bekerjasama dengan penyaluran zakat dari desa, kantor-kantor, dan pemerintah 3. Dengan memberikan informasi melalui dunia maya seperti fb, instagram, dan website 4. Memeiliki pelayanan akun resmi dari LAZISNU Menyalurkan secara langsung pada penerima ZIS	Sudah tercapai dan masih berjalan sampai sekarang
4	Rencana Pengembangan dan Pengorganisasian	1. Dengan membangun gedung LAZISNU menjadi lebih baik	

	Badan/ Lembaga ZIS	2. Mengretrut karyawan secara besar- besar pada bulan desember 2016 3. Memiliki Transportasi (ambulance,mobil penyaluran zakat)	Sudah terlaksana
--	--------------------	--	------------------

#### **4. Sasaran Yang Dilakukan LAZISNU Lampung**

Dalam mencapai sasaran yang telah dilakukan LAZISNU ialah :memberikan santunan kepada fakir agar mampu menghidupi kehidupannya, miskin agar mampu mandiri dalam menjalankan usaha dengan modal yang disalrkan LAZISNU dan kaum duafa . memberikan beasiswa kepada para pelajar yang kurang mampu dan membiayai sampai lulus sekolah .

#### **5. Tujuan LAZIS NU Lampung**

Lembaga zakat ,infaq, shadaqah didirikan untuk mengurangi dan memberantas kemiskinan dengan jangka waktu yang tak terhingga dan ingin menjadi penghimpun dana LAZISNU Lampung yang terbesar dan sudah mulai bekerjasama dengan negara Korea dan Thailand sebagai donasi dana ZIS Lampung. agar dimasa yang akan datang menjadi LAZISNU Lampung, yang berkembang dengan pesat.

## **6. Strategi LAZISNU Lampung**

Strategi yang digunakan ialah dengan bermitra usaha LAZISNU Lampung, memberikan modal kepada fakir, miskin untuk dikelola kemudian setelah berkembang usahanya modal LAZISNU Lampung, yang disalurkan dikembalikan lagi ke LAZISNU Lampung, untuk menyalurkan kembali kepada fakir, miskin yang lain yang membutuhkan. bekerjasama dengan penyaluran zakat dari desa, kantor-kantor, dan pemerintah dengan memberikan informasi secara online seperti facebook, instagram, dan website memiliki pelayanan akun resmi dari LAZISNU Bandar Lampung.

## **7. Aspek Pengorganisasian LAZISNU Lampung**

### **a. Pekerja Di Setiap Divisi**

- 1) Divisi pengalang dana LAZISNU Lampung.
- 2) Divisi penyalur LAZISNU Lampung ke fakir miskin.
- 3) Divisi promosi LAZISNU Lampung ke masyarakat melalui media teknologi dan jama'ah.

## **B. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Salah satu keunggulan lembaga zakat yang mampu bersaing selain pengelolaan yang baik yaitu memiliki sumber daya manusia yang kompeten,

dalam mencapai hal tersebut Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung melakukan perencanaan SDM.

*Kami melakukan perencanaan SDM, kami ingin meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sehingga lembaga ini tetap berjalan dan berkembang.<sup>1</sup>*

Secara garis besar perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan LAZISNU Lampung bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga nantinya dapat menambah jumlah donatur yang akan memberikan zakat infaq dan shadaqohnya dan memberikan kepercayaan kepada LAZISNU Lampung untuk mengelola dana tersebut.

Kebutuhan akan SDM untuk sementara ini belum terpenuhi, karena lembaga ini masih dalam keadaan berkembang. Masalah pembiayaan adalah salah satu faktor penyebabnya. Dalam hal ini lembaga masih menggunakan kadar syari'ah, dimana lembaga hanya bisa mengambil 12,5% dari yang zakat dikelola, kemudian dari infaq dan shadaqoh hanya 20%. Misalnya dalam satu bulan terkumpul dana zakat sebesar 1 juta lembaga hanya mengambil 1,25% untuk keperluan kantor. Jadi dalam penentuan jumlah karyawan masih melihat dari kebutuhan yang ada.

---

<sup>1</sup> Suryani M Nur, Ketua/Komisaris LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 13 juli 2017.



*Untuk kebutuhan sumber daya manusia saat ini belum terpenuhi, karena kami masih dalam periode berkembang, jadi kami masih terkendala pembiayaan dalam hal penambahan jumlah karyawan.<sup>2</sup>*

Perencanaan SDM yang akan dilakukan LAZISNU Lampung adalah dengan menambah jumlah karyawan pada bagian fundraising, karena pada bagian ini membutuhkan banyak sumber daya manusia.

*Kedepannya kami akan menambah jumlah karyawan, terutama pada bagian fundraising yang bertugas diluar lembaga, kami sangat membutuhkan banyak orang dalam posisi ini.<sup>3</sup>*

Karakter karyawan yang dibutuhkan LAZISNU Lampung adalah mereka yang memiliki kecintaan terhadap NU, karena jika mereka sudah cinta dengan NU maka secara otomatis mereka akan mencurahkan segala kemampuannya untuk lembaga, baik itu tenaga maupun pemikiran yang mereka miliki. Sehingga dalam menjalankan tugasnya mereka merasa bangga telah memberikan kontribusinya untuk NU.

---

<sup>2</sup> Suryani M Nur, Ketua/Komisaris LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 13 juli 2017.

<sup>3</sup> Didi Wahyudi, pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juli 2017.

LAZISNU lampung memperdayakan pegawai ditingkat provinsi yang beranggotakan 50 orang dan dikabupaten unit kurang lebih 120 anggota dan membeikan tanggung jawab pada setiap anggota untuk bekerja secara maksimal.

Sedangkan untuk Pasar tenaga kerja yang dibutuhkan lembaga adalah berpotensi di Bandar Lampung. Dari setiap kecamatan LAZISNU membutuhkan satu orang untuk menjadi penanggung jawab di Kecamatan tersebut, mulai dari pengawasan, mencari donatur, dan mengirim dana dari kecamatan ke pusat, sehingga dapat memudahkan pengurus pusat untuk menggalang dana.

*Mengenai pasar tenaga kerja sebenarnya kami lebih dominan di bandar lampung, kami butuh satu orang di setiap kecamatan untuk menjadi penanggung jawab disana.<sup>4</sup>*

## **1. Teknik dan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Teknik perencanaan SDM yang dilakukan oleh LAZISNU Lampung adalah dengan cara menganalisis divisi bagian mana yang memerlukan tenaga kerja, dengan demikian akan ditentukan apakah perlu melakukan perekrutan tenaga kerja ataukah memanfaatkan sumber daya yang ada.

Sistem perencanaan yang dilakukan LAZISNU adalah dengan cara Pengauditan dan evaluasi sumber daya manusia dilakukan lembaga dengan

---

<sup>4</sup> Didi Wahyudi, Pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juni 2017

cara mempertimbangkan karyawan yang sudah ada dan dievaluasi untuk mengisi kekosongan yang mungkin terjadi dimasa mendatang. Tetapi jika memang tenaga internal masih dirasa kurang maka diperlukan perekrutan tenaga kerja.

Lembaga tidak hanya sekedar menghitung jumlah karyawan, namun akan melakukan audit tenaga kerja yang sudah ada untuk mengetahui kemampuan karyawan yang ada. Informasi ini menjadi dasar mengenai lowongan-lowongan yang dapat diisi oleh karyawan yang ada. Mempertimbangkan karyawan-karyawan yang sudah ada untuk lowongan di masa yang akan datang adalah penting jika karyawan diproyeksikan memiliki karir yang panjang.

*Kami akan mengevaluasi kinerja setiap dan melakukan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan karyawan.<sup>5</sup>*

Perencanaan peningkatan kualitas tenaga kerja yang dilakukan LAZISNU adalah dengan cara memberikan pembinaan serta melakukan kegiatan curah otak pemikiran. Dan juga mengikuti sekolah amil yang bertempat di pondok pesantren Al-hikmah (way halim) agar pegawai tidak di cap sebagai pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja. Selain itu ada pula wadah khusus untuk pegawai kursus dan pelatihan tentang ZIS. Strategi ini

---

<sup>5</sup> Suryani M Nur, Ketua/Komisaris LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 13 juli 2017.

dilakukan agar para karyawan dapat menambah wawasan dalam dunia perzakatan.<sup>6</sup>

### C. Motivasi Kerja

LAZIS NU Lampung merupakan sebuah organisasi atau lembaga yang berbasis agama. Oleh karena itu keuntungan secara materi bukanlah tujuan utama lembaga ini, namun mencapai serta meraih ridha Allah SWT yang menjadi tujuan utama. LAZISNU Lampung hanya mampu menjanjikan kepada karyawannya yakni apabila niat yang baik serta motivasi dalam bekerja untuk meraih ridha Allah SWT diiringi oleh usaha dan kerja keras, maka insyaallah keuntungan yang didapat bukan hanya keuntungan materi saja, melainkan keuntungan akhirat juga dapat diperoleh berupa pahala, karena telah ikut serta membantu saudara kita yang membutuhkan bantuan.

Pimpinan LAZISNU selalu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi diri mereka sendiri dengan cara mengajak karyawan untuk ngobrol bersama serta memberikan contoh yang baik kepada karyawan. Dari sinilah diharapkan akan terbangun motivasi dalam diri karyawan untuk tidak pernah lelah dalam menjalani pekerjaannya. *“Untuk sebuah tindakan yang saya lakukan sejauh ini adalah memberikan contoh yang baik, karena jika contoh yang benar*

---

<sup>6</sup> Didi Wahyudi, Pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juli 2017.

*belum tentu saya benar sepenuhnya. selain itu dengan memberikan pujian kepada pegawai”.*<sup>7</sup>

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis dalam kesehariannya, selalu melibatkan karyawannya didalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, begitu juga yang diterapkan oleh pimpinan LAZISNU Lampung, ketika wawancara dengan penulis.

*Dalam setiap rapat, para karyawan selalu saya libatkan kehadirannya, karena menurut saya sebaik apapun pengurus, dan program yang telah direncanakan, tika tidak diimbangi dengan para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan sangat sulit untuk mencapai tujuan organisasi, karena karyawan adalah ujung tombak sebuah organisasi, sehingga saya rasa sangat perlu untuk dijaga serta ditingkatkan motivasi kerjanya.*<sup>8</sup>

Pemimpin LAZISNU Lampung dalam mengurus selalu menawarkan, memberikan keluasan dan kebebasan kepada para karyawan dan peserta rapat untuk mengemukakan pendapatnya masing-masing.

Program khusus setiap tahun yang ada pada LAZISNU yang dapat memberikan memotivasi bagi karyawan adalah, bahwasanya setiap tahun mereka

---

<sup>7</sup> Didi Wahyudi, Pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juni 2017

<sup>8</sup> Didi Wahyudi, Pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juni 2017

mendapatkan THR yang diberikan oleh Bapak Wakil Presiden Jusuf Kala, dan yang kedua adalah dengan adanya pertemuan dengan pejabat-pejabat negara yang sedikit banyaknya dapat membuat karyawan senang karena dapat bertemu dengan pejabat negara.

Sedangkan motivasi yang diberikan oleh pimpinan LAZISNU supaya karyawan bersedia bekerja keras dalam menggalang dan menyalurkan zakat adalah bahwa bekerja di lembaga ini memang tidak banyak menghasilkan uang, namun secara jaringan kedepan sangat potensial dari pusat sampai bawah, karena NU ada di setiap posisi dalam pemerintahan dan akan menjadi jaringan dalam hal menyalurkan zakat infaq dan shadaqoh, dan artinya dalam lima sampai sepuluh tahun kedepan jaringan akan terbentuk dengan baik.

*Saya selalu mengatakan kepada rekan-rekan, bahwasanya dalam sisi keuangan kita memang tidak bisa dapat banyak, tetapi untuk dalam hal jaringan kedepan sangat potensial. Karena dalam lima sampai sepuluh tahun kedepan banyak jaringan yang akan kita miliki, sebab NU ada di setiap lini pemerintahan.<sup>9</sup>*

---

<sup>9</sup> Didi Wahyudi, Pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juni 2017

## 1. Motivasi pada karyawan

Faktor motivasi internal yang ada pada diri karyawan salah satunya adalah keinginan untuk memnuhi kebutuhan rata-rata karyawan yang bekerja di LAZISNU mengatakan bahwa pekerjaan yang ia jalani saat ini memang keinginan dari diri sendiri walaupun upah yang mereka dapat terbilang kecil. Seperti yang dikatakan oleh narasumber, *“bekerja dilembaga ini memang sesuai dengan kehendak saya dan saya senang dapat ikut serta dalam membangun lembaga ini”*.<sup>10</sup>

Faktor motivasi internal selanjutnya adalah adanya keinginan untuk memperoleh pengakuan, dimulai dari adanya hubungan kerja yang harmonis. Iklim bekerja di LAZISNU menunjukkan bahwa terjalin kekompakan antar setiap devisinya, kami selalu kompak dalam segala hal, pimpinan kami selalu memberikan arahan kepada setiap karyawan yang membutuhkan arahan dari situlah tercipta suasana kerja yang harmonis dengan hasil yang memuaskan. Setiap minggunya kami mengevaluasi kinerja antar devisi, yang dimana kami membicarakan tentang kegiatan yang telah dilakukan dan juga yang akan dilakukan. Serta saling mempererat hubungan satu sama lain di lembaga tersebut. Koordinasi yang dilakukan oleh LAZISNU Lampung yaitu dengan

---

<sup>10</sup> M.Abdurrahman Zakiy, Manajer Pundraising LAZISNU Lampung, wawancara dengan pnulis, tanggal 15 juni 2017.

adanya RKA (Rapat koordinasi Anggota) setiap bulannya, dan komunikasi lewat situs BBM, FB LAZIS NU Lampung.

*Kami selalu kompak dalam menjalankan tugas yang kami terima, karena dengan membangun kekompakan antar karyawan pekerjaan yang kami emban akan terasa mudah untuk diselesaikan. Begitu pula ketika kami menghadapi masalah, kami selalu memecahkan masalah tersebut secara bersama-sama.*<sup>11</sup>

Selanjutnya adalah adanya pimpinan yang adil dan bijaksana. Pimpinan LAZISNU Lampung tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya, tidak ada satu orang pun yang mendapatkan perlakuan yang istimewa dari pimpinan. Namun tentunya ada batasan pada setiap apa yang dijaga baik itu sikap dan tingkah laku, kata perkata yang diucapkan dan lain sebagainya.

*Dalam bekerja tidak ada perlakuan yang berbeda yang diberikan oleh pimpinan terhadap kami, beliau tetap menunjukkan bahwa kami adalah rekan kerja bukan memandang dari segi atasan atau bawahan.*<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Arinto prabowo, S. T, Manajer Program LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 15 juni 2017.

<sup>12</sup> Nurdin Muhayat, manajer administrasi LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 15 juni 2017.



Berikutnya adalah adanya penghargaan terhadap prestasi. Dalam hal ini sebuah lembaga biasanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya.”*lembaga memang tidak memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan, namun hal tersebut tidak mengurangi niat kami untuk tetap bekerja dengan kemampuan yang kami miliki.*<sup>13</sup>”

Sedangkan faktor motivasi internal yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja karyawan pada LAZISNU Lampung adalah kondisi lingkungan kerja yang baik, gedung yang digunakan adalah milik sendiri dan bebas dari kebisingan, karena posisi gedung berada di lingkungan yang strategis sehingga karyawan tidak terganggu oleh kebisingan dilingkungan sekitar.

*Gedung yang kami gunakan adalah milik pribadi, dan letaknya sangat strategis untuk sebuah lembaga zakat.*<sup>14</sup>

Faktor motivasi eksternal lainnya adalah tersedianya sarana-praserana yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. “*lembaga menyediakan sarana-praserana sesuai dengan apa yang kami butuhkan,*

---

<sup>13</sup> Sulis Sugianto, Manajer media dan media komunikasi LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 15 Oktober 2017.

<sup>14</sup> Didi Wahyudi, Pimpinan LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 14 juni 2017.

*sehingga dapat memudahkan kami dalam menjalankan tugas dalam mengelola dana yang kami terima dan yang akan disalurkan.<sup>15</sup>”*

Selanjutnya adalah kompensasi yang memadai yang diberikan oleh lembaga. Mengenai gaji atau kompensasi yang diberikan memang tidak seperti yang ada pada lembaga-lembaga zakat lainnya. Kompensasi yang diterima karyawan memang tidak terlalu besar dan belum memenuhi kebutuhan. Namun mereka mengakui bahwa pekerjaan yang dijalani saat ini adalah pekerjaan yang mulia, seperti yang diungkapkan oleh narasumber bahwasanya *“saya tidak mempermasalahkan mengenai gaji/kompensasi, saya yakin rizeki itu telah ditetapkan oleh Allah dan menjadi kebanggaan tersendiri bagi saya karena dapat ikut membantu rekan-rekan kita sesama muslim yang membutuhkan”*.<sup>16</sup>

Berikutnya adalah adanya jaminan karier pekerjaan. Namun dalam hal ini LAZISNU tidak bisa menjamin karier kerja yang menjanjikan kepada karyawannya. *“lembaga memang tidak menjanjikan karier pekerjaan yang menjannikan kepada kami, namun saya yakin Allah SWT telah menjanjikan lebih daripada itu.”*<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Arinto prabowo, S. T, Manajer Program LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 15 Oktober 2017.

<sup>16</sup> Sulis Sugianto, Manajer media dan media komunikasi LAZISNU Lampung, wawancara dengan penulis, tanggal 15 juni 2017.

<sup>17</sup> M.Abdurrahman Zakiy, Manajer Pundraising LAZISNU Lampung, wawancara dengan pnulis, tanggal 15 Oktober 2017.

## **BAB IV**

### **PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH NAHDATUL ULAMA LAMPUNG**

Setelah penulis menyampaikan landasan teori yang ada pada bab II dan data-data lapangan pada bab III mengenai perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada lembaga amil zakat infaq dan shadaqoh lampung melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya penulis pada bab ini akan menganalisa data-data tersebut dari berbagai sisi dengan rumusan masalah yang ada.

#### **A. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada LAZISNU**

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi/perusahaan dapat mencapai tujuannya.<sup>1</sup>

Salah satu keunggulan lembaga zakat yang mampu bersaing selain pengelolaan yang baik yaitu memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Kualitas sumber daya manusia pada LAZISNU lampung terbilang baik, karena secara umum karyawan yang bekerja pada lembaga ini berasal dari pondok

---

<sup>1</sup> M.T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 76.

pesantren. Dengan memiliki SDM yang handal diyakini akan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada para mustahik maupun muzaki.

Berdasarkan data yang penulis peroleh, bahwasanya Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Lampung melakukan perencanaan sumber daya manusia guna mencapai tujuannya.

LAZISNU lampung melakukan perencanaan SDM untuk meningkatkan kualitas kerja yang berkesinambungan dan sekaligus meningkatkan produktifitas kerja. Sehingga lembaga dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pasar tenaga kerja yang dibutuhkan kedepannya adalah mereka yang berada di bandar lampung, karena LAZISNU membutuhkan satu orang dari setiap kecamatan untuk menjadi penanggung jawab di kecamatan tersebut.

Sedangkan karakter karyawan yang diinginkan oleh LAZISNU adalah mereka yang memiliki kecintaan terhadap NU, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Faktor yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia pada LAZISNU Lampung adalah membutuhkan lebih banyak karyawan, hal ini berkaitan dengan faktor perubahan demografi. Karena faktor ini berbicara mengenai perluasan tenaga kerja, dan pada lembaga ini sedang membutuhkan banyak karyawan pada bagian fundraising.

Dalam merencanakan sumber daya manusia, LAZISNU Lampung menggunakan teknik ilmiah, yang mana teknik ini diartikan bahwa perencanaan SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan peramalan-peramalan, dan perencanaan yang baik. Perencanaan SDM semacam ini dilakukan guna menghindari resiko yang bisa merugikan organisasi/lembaga, karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Sedangkan sistem yang digunakan adalah estimasi suplai internal. Sistem ini dilakukan untuk menghitung karyawan yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan mereka. Informasi ini menugaskan pada karyawan tertentu untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di waktu yang akan datang. Evaluasi penilaian kerja menjadi pertimbangan dalam mempromosikan karyawan yang berasal dari internal perusahaan atau organisasi untuk menduduki posisi-posisi yang ada.

Dalam merencanakan tenaga kerja yang berkualitas LAZISNU Lampung akan melakukan pembinaan dan pelatihan kepada karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat mencetak tenaga kerja yang berkualitas dan maksimal dalam bekerja.

## **B. Motivasi Kerja Karyawan LAZIS NU Lampung**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Mengelola sumber daya manusia juga

menjadi salah satu hal dalam menjalankan dan mewujudkan visi & misi organisasi. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan sumber daya manusia yang akan membantu perkembangan lembaga.

Cara pimpinan LAZISNU Lampung dalam memotivasi karyawannya adalah dengan menjadi contoh yang baik terhadap bawahan, sehingga pimpinan dapat menjadi teladan yang dapat di contoh sekaligus dijadikan motivasi bagi karyawannya.

Keteladanan memang perlu ditumbuhkan oleh atasan terhadap bawahan, karena dengan teladan yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga. Dalam hal ini penulis mengambil contoh dari tauladan ummat muslim yakni Rasulullah Muhammad SAW, beliau menjadi tauladan yang baik bagi ummat muslim bahkan ummat manusia.

Karyawan yang bekerja di LAZISNU Lampung merasakan dampak yang positif dari kepribadian pemimpin mereka, karena dalam menjalankan setiap tugas yang diterima mereka selalu mendapat dukungan dan arahan dari pimpinan, sehingga mereka merasa diperdulikan oleh pimpinan.

Dalam bekerja tidak ada perlakuan yang berbeda yang diberikan oleh pimpinan terhadap kami, ini artinya tidak seorang pun yang mendapatkan perlakuan yang spesial dari pimpinan, semua dianggap sama. Oleh karena itu

terjalin sebuah kekompakan antar individu dalam menjalankan tujuan dari LAZISNU Lampung. Sehingga dengan kekompakan yang mereka miliki dapat memperkuat kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja lembaga. Dari sinilah dapat terbangun motivasi bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena bekerja di LAZISNU Lampung memang menjadi keinginan mereka, meskipun kompensasi yang mereka dapat tidak begitu besar jika dibandingkan dengan lembaga zakat lainnya.

Teori motivasi yang ada pada LAZISNU Lampung adalah teori proses, karena teori ini berbicara tentang bagaimana cara pemimpin dalam menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar dapat bekerja dengan giat. Selanjutnya didalam teori proses terdapat teori keadilan, teori ini mengatakan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya, tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Jenis motivasi yang ada pada LAZISNU Lampung tergolong pada motivasi bersifat positif. Karena pimpinan lembaga ini selalu menghargai kinerja dari karyawannya dan selalu memberikan arahan-arahan terhadap pekerjaan yang akan dijalani.

Oleh karena itu sikap pemimpin suatu organisasi terhadap bawahannya sangat menentukan motivasi kerja karyawannya. Jika seorang pemimpin

bersikap acuh terhadap bawahan maka secara otomatis bawahan akan acuh terhadapnya. Dengan pemberian perhatian oleh pimpinan terhadap karyawan juga sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Faktor motivasi internal yang berasal dari dalam diri karyawan yang pertama adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan, lalu yang kedua adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan, karena faktor ini sedikit banyaknya berkaitan dengan yang terjadi dilapangan. Keinginan memperoleh pengakuan ini meliputi hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
4. Perusahaan atau organisasi tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

Sedangkan faktor motivasi eksternal yang yang berhasil menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada LAZISNU adalah kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai dan jaminan terhadap pekerjaan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Berdasarkan analisis yang penulis lakukan maka dapat disimpulkan bahwa Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung telah melakukan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM tersebut meliputi:
  - a. Merencanakan karakter karyawan yang dibutuhkan, yaitu mereka yang mempunyai loyalitas yang tinggi serta cinta terhadap NU.
  - b. Merencanakan pasar tenaga kerja, satu orang dari setiap kecamatan di Bandar Lampung.
  - c. Merencanakan peningkatan kualitas tenaga kerja, yang akan dilakukan dengan cara pembinaan terhadap karyawan, mengikuti sekolah amil dan pelatihan ZIS.

Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja sekaligus produktivitas kerja sehingga lembaga tetap survive dalam mencapai tujuan. Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis dan data, informasi dan peramalan-peramalan. Sedangkan faktor yang

mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia pada LAZISNU Lampung adalah faktor perubahan demografi.

Motivasi pada LAZISNU Lampung diberikan dengan cara menguatkan, mengarahkan, memelihara perilaku karyawan, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Motivasi yang ada pada dalam diri karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi intern. Sedangkan faktor motivasi eksternal yang berhasil menumbuhkan motivasi kerja karyawan pada LAZISNU adalah kondisi lingkungan kerja yang baik dan tersedianya sarana-prasana yang mendukung.

## **B. Saran**

Saran yang dapat penulis berikan kepada Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqoh Nahdatul Ulama Lampung, diantaranya adalah :

1. Dalam merencanakan sumber daya manusia hendaknya LAZISNU Lampung melakukan sosialisasi ke lembaga-lembaga pendidikan. Hal ini dapat membantu LAZISNU Lampung dalam mencari pekerja sesuai dengan karakter yang dibutuhkan oleh lembaga.
2. Motivasi kerja yang sudah ada hendaknya lebih ditingkatkan serta dijaga lagi sehingga semakin menguatkan hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahsannudin Mudi, *Profesional Sosiologi*, Jakarta: Mendiata, 2004.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet ke-9 Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Basri Ms, *Metodologi Penelitian Sejarah ( Pendekatan , Teori Dan Praktik )*, Jakarta, Restu Agung, 1997.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke- 1 Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2016.
- Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, Cek Ke-10 Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press, 2003.
- Husaini Ustman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research Cet. VII*, Bandung: Masdar Maju, 1996.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Edisi 1 Cet ke-2, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Malaya S.P Haibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet, ke-2, Jakarta: Djambatan, 2000
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet, ke-sepuluh Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- \_\_\_\_\_, *Organisasi dan Motivasi*, Cet ke-8 Jakarta, PT Bumi Aksara, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.

Sunapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Jilid 1, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1996.

Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*, Cet ke-3 Bandung : Alfabeta, 2016.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, Ed ke-1, Cet ke-2 Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2005.

\_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, cet-pertama Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004.

Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, Cet. Pertama, Ed. Pertama Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-3, Cet ke-7 Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian*, Cet Ke-6 Jakarta, Rajawali Pers, 2011.

<http://117house.blogspot.com/2016/01/pengertian-motivasi-kerja.html>

<http://resthoe.blogspot.com/2012/12/pengertian-kerja.html>

<http://tsaninurikhsan.blogspot.co.id/2016/01/perencanaan-pengadaan-peramalan-sumber-daya-manusia.html>

## Lampiran I

### DAFTAR SAMPEL

NO	NAMA	JABATAN	KETERANGAN
1	Suryani M Nur	Ketua/Komisaris	Wawancara
2	Didi Wahyudi	Pimpinan/Direktur	Wawancara
3	M.Abdurrahman Zakiy	Manajer Fundraising	Wawancara
4	Sulis Sugianto	Manajer Media dan Komunikasi	Wawancara
5	Arinto prabowo, S. T	Manajer Program	Wawancara
6	Nurdin Muhayat	Manajer Administrasi	Wawancara

## **Lampiran II**

### **PEDOMAN WAWANCARA**

#### **A. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

1. Apakah lembaga melakukan perencanaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan ?
2. Apa tujuan lembaga dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia ?
3. Apakah kebutuhan tenaga kerja telah terpenuhi di lembaga ini ?
4. Bagaimana sistem perencanaan yang dilakukan lembaga ?
5. Apakah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk di evaluasi untuk mengisi kekosongan dimasa mendatang ?
6. Apakah lebih memilih membuka lowongan pekerjaan dari eksternal ?
7. Dari daerah mana perencanaan pasar tenaga kerja yang di butuhkan oleh lembaga ?
8. Karakter dan kinerja karyawan seperti apa yang dibutuhkan dan diharapkan untuk mencapai misi, visi dan tantangan lembaga?
9. Seperti apakah perencanaan peningkatan kualitas karyawan LAZIS NU Lampung ?

**B. Motivasi kerja**

1. Bagaimana cara anda dalam memberikan motivasi kepada karyawan ?
2. Apakah anda menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi diri mereka sendiri?
3. Adakah program khusus setiap tahun agar karyawan selalu bersemangat untuk bekerja?

**C. Untuk karyawan**

1. Apakah pekerjaan anda di lembaga ini sesuai dengan keinginan anda ? atau hanya untuk memenuhi kebutuhan anda saja ?
2. Apakah kompensasi yang diberikan lembaga sudah memenuhi harapan anda ?
3. Bagaimana iklim kerja di lembaga ini?
4. Apakah anda mendapat perlakuan yang berbeda selama bekerja ?
5. Apa yang membuat anda termotivasi untuk bekerja dilembaga ini ?
6. Apakah lembaga menyediakan sarana-praserana yang mendukung sehingga memudahkan pekerjaan anda ?
7. Apakah lembaga menjanjikan karier kerja yang menjanjikan ?

## LAMPIRAN FOTO



Rapat koordinasi LAZISNU



Kebersamaan pimpinan dan bawahan



Diskusi antar anggota LAZISNU



kilas balik satu tahun PWNU



Pelatihan aplikasi zakat